

Una mirada integradora de las relaciones entre empresas y competencias laborales en América Latina

Marta Novick¹

PRESENTACIÓN

El cambio de paradigma tecno-productivo, la transformación que están atravesando los parámetros del mundo de la producción –y con él, los relativos al conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para el ingreso al mundo del trabajo, cada vez más segmentado y más exigente en cualquiera de sus niveles– remite no sólo a las transformaciones tecnológicas y organizacionales del conjunto de las empresas, sino también a las modificaciones que se verifican en las relaciones entre ellas.

En los últimos años se alude permanentemente a nuevas modalidades de interrelación entre los distintos sectores industriales y empresas; adquiere una nueva dimensión el espacio/territorialidad que supone la articulación de múltiples actores sociales (empresarios, investigadores, funcionarios públicos y privados) capaces de concertar acuerdos para implementar en conjunto tecnologías, intercambio de información, desarrollo de mercados, formación profesional, comercialización, exportación, etcétera.

El entorno económico mundial se caracteriza por nuevos modelos de competencias, tecnologías y conceptos de organización. Dichos modelos están definidos por ventajas competitivas basadas en el conocimiento –y la innovación– y en la tecnología (Messner, 1996). Implican articulaciones diferentes entre los niveles macro, meso y microeconómicos, entre los aspectos económicos y sociales. Las actua-

¹ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas-CONICET y Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires-UBA, Argentina.

les ventajas competitivas no surgen sólo de la estabilidad de las economías y de la desaparición o disminución de la inflación; suponen una relación clara y una optimización de los factores políticos y sociales, que deben ponerse en congruencia con aspectos económicos, los cuales, por sí solos, son condición necesaria pero no suficiente.

A nivel microsocia, la competitividad se basa en la interrelación entre la dimensión organizativa, la social y la tecnológica. Organización, tecnología y recursos humanos constituyen los factores imprescindibles que deben combinarse para mejorar la competitividad de las empresas. Entre los hechos que en esto juegan, es necesario valorizar el diálogo entre los distintos actores y el conocimiento. La competitividad de las empresas se basa en conjuntos de conocimientos codificados y fáciles de comunicar y en otros que no son codificados y que, por el contrario, resultan difíciles de transmitir y de recuperar. Hay también procesos acumulativos de aprendizaje.

Es evidente que las empresas presentan mayor o menor capacidad de relacionarse con su entorno; pero por otro lado, los niveles macro (modelo de desarrollo, sistema de regulaciones a nivel de las políticas nacionales en un momento determinado) y meso (conjunto de aspectos territoriales y/o sectoriales) facilitan o dificultan este proceso en cada uno de los países y en los territorios más acotados, las regiones, donde se despliega esta verdadera competitividad.

Para algunos autores (Messner, 1996) la externalidad de las empresas, integradas cada vez más en redes y agrupamientos, cobra creciente importancia. La disminución de la verticalidad entre firmas y la especialización en parte de la “cadena de creación de valor” contribuyen al aumento de la productividad y aceleran los procesos colectivos de aprendizaje. El aprendizaje en las empresas constituye un proceso social dinámico y acumulativo.

Al mismo tiempo se producen modificaciones significativas en los modos de coordinación de los sectores productivos, sea en la externalización de etapas no “claves” del proceso productivo, sea en la subcontratación de servicios, o el cambio de vinculaciones con el sistema de ciencia y tecnología de cada país. Estos nuevos aspectos incluyen la extensión de las relaciones interempresariales, tales como las conexiones entre proveedores y usuarios, los agrupamientos empresariales regionales, las alianzas estratégicas internacionales y tecnológicas y los múltiples convenios de vinculación entre industria e investigación.

Se trata de la búsqueda de competitividad fuera de los vectores económicos tradicionales: no sólo desde una perspectiva interna a la organización, ni tampoco basada exclusivamente en categorías de carácter económico. Es decir que las fuentes de competitividad no se lo-

gran únicamente en una mirada hacia adentro, sino también en la implantación de la firma en un territorio dado y en las relaciones de co-operación-subcontratación-externalización que realiza con los otros actores, sean estas empresas o no. Es una competitividad sistémica que toma en cuenta el entorno de las empresas y las conexiones entre ellas. En este proceso la subcontratación, que juega un papel clave, puede significar: a) la externalización de costos y riesgos desde las empresas grandes hacia las más chicas; b) la optimización de la cantidad de los insumos utilizados; y c) la especialización de las empresas lo cual permite un más alto grado de innovación de la tecnología y los procesos utilizados (Abramo, Montero y Reinecke, 1996).

En el caso de América Latina, que parte de un modelo de integración vertical muy fuerte (producto de la etapa de industrialización por sustitución de importaciones), el conocimiento de todos estos procesos adquiere particular importancia. En esta aproximación se asiste a una “reemergencia” del concepto de redes para explicar la interacción de una multiplicidad de actores sociales. Si bien el concepto fue utilizado originalmente en la ingeniería para la administración de sistemas complejos en comunicación y transporte, fue posteriormente retomado por los sociólogos en la década del sesenta para explicar los intercambios, la normativa y las relaciones de poder. La noción de “redes productivas” puede encontrar diversos orígenes; cabe citarse el análisis de Hirschman (1958), que aborda la idea de “*linkage*” como una herramienta para entender la realidad de la industrialización en América Latina, idea que resulta central para la interpretación tanto de cuestiones políticas como institucionales.

Dos grandes vertientes teóricas y dos ejemplos productivos nacionales están presentes en las nuevas lógicas de búsqueda de competitividad, al analizar los modernos modelos de vinculaciones entre empresas:

1. Uno de los factores de la “reemergencia” del concepto de vinculación entre empresas en los años ochenta estuvo ligado a la concepción de Piore y Sabel (1984) sobre la “especialización flexible” –como alternativa de salida a la crisis de la producción en serie– analizada como un “paradigma” en la misma línea que T. Kuhn caracteriza a los modelos científicos. El viejo sistema de la producción en serie estuvo acompañado por una interdependencia entre las regulaciones macro y microsociales, que equilibraban la demanda agregada con la capacidad productiva, coordinando la estabilización de los mercados con los sistemas salariales que ajustaban remuneraciones a costos de vida. La gran empresa y la homogeneidad tecnológica y productiva se constituían en los ejes centrales; las empresas pequeñas de carácter artesanal, comple-

mento obligado de la gran empresa, se regían por otros criterios de productividad. Un ejemplo de especialización flexible está dado por la tan ponderada experiencia de los “distritos industriales” del norte de Italia, basada en la especialización complementaria de pequeñas y medianas empresas concentradas en una región o territorio. El éxito económico y la innovación que presentaron estos distritos respondieron no sólo a factores económicos locales, sino principalmente a factores socio-culturales con especial relevancia de los sociales.

2. La otra línea de abordaje y ejemplificación estuvo centrada en el sistema “japonés”, concepción “modelizada” que alude al conjunto y heterogéneo proceso de las transformaciones organizacionales en la industria japonesa. Este “modelo” se basa en una política de fuerte subcontratación con los proveedores; alude a relaciones de transferencia hacia otras empresas de etapas o subproductos del proceso; los contratos se realizan entre empresas grandes, medianas o pequeñas; y el sistema está asociado generalmente a prácticas de rápida entrega de los productos. Este cambio de las relaciones entre firmas define nuevas organizaciones industriales. En el caso del modelo japonés la subcontratación es una relación de largo plazo y determinada por el ciclo de vida de los productos; se trata de una relación institucionalizada y jerarquizada, de intercambio contractualizado formal.

Las transformaciones en las relaciones entre empresas apuntan a un doble juego: aumento de la competitividad y reducción de costos. Pero, como se señaló anteriormente, la competitividad está también ligada a la innovación y al desarrollo del aprendizaje y del conocimiento. Cabe preguntarse si se puede evaluar la capacidad de aprendizaje de una firma y su carácter innovador sin tomar en cuenta la particular gestión interna de las calificaciones que efectúa.

Distintos estudios en América Latina² avanzaron en análisis tendientes a conocer las modalidades en que estas nuevas formas de relacionamiento entre empresas se estaba desarrollando en la Región. Sin embargo, pocos profundizaron en la relación entre estos modos de vinculación entre firmas y los posibles cambios en las calificaciones y competencias que se requerían a los trabajadores. En general, salvo escasas excepciones, los abordajes referentes a la competitividad sistémica ahondan poco en las características internas de las empresas y en sus procesos laborales.

La propuesta de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP (RET), durante los años 1995 y 1996, fue ahondar en esta búsqueda, entendiendo que la reconversión productiva en América Latina trascendía las meras modificaciones internas de carácter tecnológico u organizacional en las empresas. Se trataba de analizar un doble

² Entre otros deben mencionarse los de Gitahy, Rabelo y Ruas (1993), Abreu, Sorj y Ramalho (1995), Selamé y Henríquez (1995), Villavicencio, Arvanitis y Minsberg (1995); también los estudios pioneros de Benería y Roldán (1987), el número 3 de la Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo dedicado a “Redes y regiones: una nueva configuración”, y el número 7 de la Revista Perfiles Latinoamericanos de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México, dedicado a innovación-producción.

mecanismo: cambios tecno-organizacionales, pero también transformación de la vinculación de las firmas con su entorno. Era necesario poner la mira en el conjunto de relaciones que las empresas establecen entre sí.

Se plantearon entonces una serie de interrogantes. Entre los aspectos sociales –no económicos– a los que hacíamos referencia con anterioridad, ¿se toma en cuenta la calificación de los trabajadores?, ¿qué competencias se están exigiendo? Dichas exigencias, ¿se expanden a lo largo y a lo ancho de la trama productiva por igual, o presentan heterogeneidades?, ¿presentan los distintos sectores de la economía demandas diferenciadas?

El mecanismo para alcanzar el objetivo de la RET consistió en la elaboración de monografías nacionales que, a través de la recopilación de los estudios ya existentes u otros que se efectuaron *ad-hoc*, pudieran responder a estas preguntas que conectan los tipos de relaciones entre empresas con las competencias requeridas. Había que analizar si los distintos modos de vinculación –más o menos simétricos– cambian el perfil de competencias demandadas.

Los estudios no intentaban establecer relaciones de carácter causal sino comenzar a recortar una problemática de manera diferente al tratamiento tradicional, habitualmente centrado en empresas de “punta” con alto nivel de competitividad e importantes tasas de inversión tecnológica, la mayoría de las veces empresas “grandes”, analizadas aún sin tomar en cuenta su real grado de innovación en sentido integral.

Se procuraba privilegiar la noción de “trama productiva”, entendiendo por tal a la compleja red de relaciones interempresarias y productivas que participan, de manera directa o indirecta, en el proceso de producción, transmisión y/o venta de un objeto, producto o servicio determinado.

Esto significa que, en lugar de una sola empresa, se considera al conjunto de firmas, pequeñas, medianas o grandes, involucradas en este proceso. Puede tratarse de la relación entre firmas de diferente tipo de especialización o tamaño, pertenecientes a una misma rama o a distintos sectores productivos. Puede tratarse de una relación entre empresas de producción y de comercialización, o de producción, comercio y servicios conjuntamente.³

Desde la perspectiva de los conocimientos requeridos, también se intentó efectuar un salto, una superación cualitativa, procurando trascender el concepto de calificaciones como “stock de conocimientos y habilidades” para pasar a las competencias “entendidas como la capacidad de actuar, intervenir, decidir en situaciones no siempre previstas o previsibles” (Leite, 1996; Gallart y Jacinto, 1995; Cariola, 1996). Para Zarifian (1996), los nuevos modelos productivos obligan a los trabaja-

³ A pesar de que los actuales procesos de globalización de las economías e internacionalización del capital muestran cierta limitación cuando se intenta analizar los encadenamientos a nivel nacional, con el fin de lograr operatividad y un mejor encuadramiento, el estudio a efectuar se circunscribió a los límites nacionales. Para el análisis de las competencias exigidas, superar las fronteras nacionales introduciría otro tipo de situaciones (como por ejemplo características y calidad del sistema educativo de los otros países) muy difíciles de comparar.

dores a enfrentarse cotidianamente con problemas de gestión, a realizar elecciones complejas entre calidad, costo, plazo, variedad e innovación que tienen que resolver en tiempo “real”, y a estar confrontados permanentemente con incidentes, que se renuevan permanentemente por la rápida variación de los productos. Esto conduce al autor a definir a la competencia, primero como una toma de responsabilidad personal del asalariado frente a las situaciones productivas, lo cual implica una actitud social más que un conjunto de conocimientos profesionales; y segundo, como un ejercicio sistemático de reflexividad en el trabajo, entendido como un distanciamiento crítico de su trabajo, de la forma de hacerlo y de los conocimientos que moviliza.

La finalidad de esta etapa de la RET era superar el tradicional enfoque que se venía adoptando en América Latina –y asimismo en algunos trabajos europeos– consistente en analizar la problemática desde la visión de cambio tecnológico, considerado casi como variable independiente, y desde el conjunto de calificaciones requeridas, consideradas eventualmente como dependientes. Trabajos anteriores del mismo grupo de la RET (Githay, 1994) habían arribado a ciertas conclusiones interesantes en esta perspectiva, desmitificando algunos determinismos al respecto: por ejemplo el determinismo tecnológico, y también el que planteaba un debate entre los efectos “positivos” o “negativos” de las nuevas tecnologías.

El proyecto que se presenta en este libro partía de esa superación de principios deterministas y se dirigía a la indagación de una nueva espiral de conocimientos que considerara al mismo tiempo los procesos cambiantes y dinámicos de reestructuración productiva que se profundizan en nuestros países, con el conjunto de habilidades y saberes puestos en el centro del debate y con las exigencias que, en términos de competencias más que de conocimientos, se plantean a los trabajadores.

Las distintas monografías nacionales, y los trabajos más puntuales realizados para Argentina, Brasil, Chile, México y Venezuela, revelaron panoramas interesantes, manifestándose algunos rasgos comunes y otros marcadamente heterogéneos. Son estos resultados los que intenta sistematizar este documento integrador.

LOS NIVELES DE ANÁLISIS PARA EL ESTUDIO DE LAS VINCULACIONES INTERFIRMAS

Una primer reflexión que surge de los documentos presentados es la importancia que adquirió la comprensión de esta etapa de la reconversión productiva dentro del proceso macroeconómico por el que atravesó cada país en particular. El análisis de la situación actual

de los procesos de reestructuración y de los modelos de subcontratación emergentes debe ligarse, para su comprensión, a las etapas de los procesos de “modernización” en cada uno de los países analizados. De ello se desprende que, más allá de la importancia de la estrategia de las firmas y de las características sectoriales, las políticas macroeconómicas juegan un papel no despreciable a la hora de analizar los modelos de competitividad que están apareciendo en cada uno de los países.

Esto no resulta extraño cuando los estudios sectoriales y los análisis de entramados productivos permitieron entrever una América Latina en la que los procesos de ajuste han seguido caminos relativamente diversos, a raíz de estrategias distintas aplicadas por los diferentes gobiernos nacionales. Desde otra perspectiva, es interesante resaltar que los éxitos que se expresan a nivel macroeconómico (reducción de la inflación, tasas de crecimiento del PBI) no implican necesaria y paralelamente mayores ventajas en los niveles meso (sectorial) o micro (la empresa). Es decir que las buenas *performances* económicas nacionales no se extienden automáticamente a la competitividad empresarial y a la situación social y del empleo.

Los distintos países de América Latina fueron instrumentando sus procesos de reconversión en un marco de políticas macroeconómicas de ajuste, caracterizadas por la lucha contra la inflación, la renuncia del Estado a su rol específico, tanto en materia económica como de políticas sociales, la apertura de la economía, industrial y financiera, la estabilización de la moneda, etcétera. Los ajustes estructurales en la Región han mostrado aplicaciones diferentes y, muchas veces, el descuido de la dimensión temporal necesaria de las reformas políticas de carácter social y ambiental (Messner, 1996). Las reformas estructurales no fueron encaradas simultáneamente ni del mismo modo, produciendo consecuencias heterogéneas sobre los aspectos productivos y también sociales.

El proceso mencionado fue iniciado por los países latinoamericanos en los años ochenta. Para enfrentar la crisis comercial y financiera externa, se implementaron una sucesión de ajustes de corto plazo, pero sin programas sistemáticos de reestructuración, a excepción de Chile que había comenzado sus reformas en el quinquenio previo. Si bien las estrategias de los países de la Región tienen un objetivo común dirigido a tornar más competitivas y modernas las economías nacionales y a redefinir su posición en el mercado internacional, difieren significativamente las acciones para lograr ese objetivo (García, 1991).

La importancia de las decisiones nacionales debe medirse a partir de políticas explícitas o de cambios legislativos, y asimismo a partir de

los comportamientos de los actores sociales. El análisis de los procesos de cambio no puede efectuarse sólo desde el área económica, sino que deben encararse también desde una perspectiva social.

Los documentos presentados son claros al respecto. En el caso de Chile, comienza en la década del setenta un proceso de reconversión centrado en la exportación y una creciente articulación productiva multisectorial. Se logra un incremento de la producción industrial a través del aumento de la subcontratación y de la disminución de los costos laborales, acompañado en los primeros momentos por altas tasas de desempleo, que fueron descendiendo posteriormente. Durante una prolongada fase transicional, la estrategia adoptada incurrió en un alto costo social, originado en las elevaciones del subempleo y desempleo, en el retroceso de los ingresos reales y en el aumento de la pobreza. La magnitud de este costo significó, de hecho, excluir a una fracción muy importante de la sociedad chilena de las posibilidades mínimas de un nivel digno de vida por un largo número de años. En la segunda etapa se detecta un rápido crecimiento del empleo, acompañado por una acentuada diferenciación de oportunidades, movilidades e ingresos, y un porcentaje decreciente de pobreza (García, 1991).

La Argentina, en un contexto de grave deterioro económico y social, inicia su último período de ajuste en el segundo semestre de 1989, con una *performance* poco alentadora de los principales indicadores económicos; entre ellos, podemos citar el estancamiento de las actividades manufactureras y la no generación de nuevos empleos. Esto ha llevado a los economistas a caracterizar esta etapa como de “reestructuración desarticulada” (Kosacoff, 1993). En los últimos años “de profundización de los procesos de ajuste” tanto a nivel macrosocial como a nivel de las firmas, se ha verificado un crecimiento del PBI acelerado hasta 1994 y la caída abrupta de las tasas de inflación, junto con un aumento del desempleo, una suba espectacular de la tasa de desocupación abierta, que en los años noventa duplicó los registros de la década anterior llegando a “estabilizarse” en cifras cercanas al 17 por ciento, y altos índices de subempleo, todo lo cual parece constituir la contracara social del modelo económico implantado desde 1991.

México y Venezuela comienzan más tarde sus procesos de ajuste porque la situación exportadora favorable (sobre todo por el petróleo) los posterga hasta 1982. En México se suscita una polarización del aparato productivo; el desempleo abierto desciende a partir de 1985 y crece significativamente el empleo informal, en el equivalente de 10 puntos sobre la población económicamente activa (PEA) urbana; mientras que en Venezuela, la desocupación abierta se agrava y lentamente crece el empleo informal (García, 1991).

Estos datos revelarían que no existen “círculos virtuosos” en términos de las buenas *performances* de las economías nacionales y sus consecuencias sobre la calidad de los empleos de los habitantes. Chile, como ejemplo de éxito de las políticas neoliberales por un lado, y Argentina, Venezuela y México⁴ por el otro, como muestras de otra etapa de las políticas de ajuste y con resultados macroeconómicos sólo parcialmente positivos, indicarían procesos de deterioro de la calidad del empleo, deterioro que se verifica tanto en la situación de los mercados de trabajo, como en los niveles salariales. La reforma de la legislación laboral, que crea mecanismos de flexibilidad, facilita la contratación y aumenta la situación de precariedad, se manifiesta en casi todos los países estudiados (en mayor medida en la Argentina y Chile).

Estos contextos de políticas de reestructuración, más o menos dirigidos, de mayor o menor profundidad, constituyen el contexto obligado desde donde analizar las particularidades sectoriales y las estrategias hacia una competitividad sistémica, en el tema de la subcontratación. El enfoque macro deviene una pieza de importancia para develar los procesos concretos de transformación.

LAS ETAPAS DE MODERNIZACIÓN Y CAMBIO TECNOLÓGICO

También en el proceso de modernización tecnológica llevado a cabo en cada uno de los países, se observan tanto diferencias como algunos rasgos comunes. La introducción de tecnología microelectrónica varió con respecto a la intensidad y al momento en que se procedió a su implantación. En Brasil, la década del setenta se caracterizó por el equipamiento masivo de máquinas-herramientas de control numérico (MHCN), lo cual parecía señalar que la industria brasileña iba a continuar en una situación ascendente veloz en cuanto a patrones de modernidad; esta evolución se quebró en la década del ochenta, dando lugar a procesos importantes de cambios organizacionales y a la reducción del proceso masivo de incorporación tecnológica. El perfil de difusión de las MHCN en Brasil llega a las puertas del fin de siglo con una automatización todavía incipiente. La modernización quedó restringida a las regiones Sur y Sudeste (Leite, 1996), aunque allí presenta sectores de alto dinamismo y crecimiento.

En la Argentina, la década del setenta se caracterizó por un proceso de incorporación puntual y fragmentaria de tecnología con base en la microelectrónica, y la del ochenta por uno de modernización organizacional relativa. Recién en la década del noventa se avizoran procesos de modernización más integrales en las firmas “sobrevivientes” a la

⁴ Se excluyen de este primer panorama los datos sobre el caso brasileño, porque las monografías nacionales se circunscribieron a investigaciones sectoriales y a los déficits de competencias, y no consideraron el análisis del proceso de reconversión macrosocial del país.

hiperinflación y a las primeras etapas del plan de convertibilidad (Novick, Miravalles y Senén González, 1996).

En Venezuela, el proceso de innovación es algo más lento y aún hoy la modernización tecnológica puede ser considerada escasa y poco extendida en general, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, al menos en los sectores automotriz y siderúrgico que fueron los estudiados (Iranzo, 1996). México presenta una fuerte heterogeneidad en la que se registran áreas o sectores con un alto grado de modernización (grandes firmas con inversión extranjera directa –IED– en su gran mayoría), y pequeñas y medianas empresas con menor incorporación tecnológica dirigidas al mercado interno.

La modernización en el caso chileno comienza por una etapa de racionalización con algunos desarrollos parciales de tecnología de producto, reorganización de trabajo y modernización en las gerencias. En la segunda fase (1984-1987) y en la tercera (a partir de 1988) se observan logros parciales de modernización de producto y de proceso (Abramo, Montero y Reinecke, 1996). Los estudios citados sobre Chile para el período 1988-1990, demostrarían una preferencia de las empresas por transformaciones de base técnica, y en menor grado por la organización del proceso productivo y de las tareas. En un segundo momento, alrededor de 1992, los estudios realizados en los sectores de metalmecánica y alimentación, muestran en el primero un grado mayor –aunque todavía bajo– de incorporación de equipamiento con base microelectrónica; mientras que en la industria de la alimentación, la frecuencia de introducción de cambios técnicos y organizacionales era similar, pero con mayor énfasis en la automatización de secuencias de producción y en el control de calidad.

En el caso de Brasil, un importante foco de innovación fue el organizacional, que abarca modernas formas de gestión de la producción y del proceso de trabajo. Dichas técnicas se expresan en particular en la implantación de programas de calidad, tecnología de grupo o familia de piezas, manufactura celular y proceso de *just-in-time* (JIT) (Leite, 1996).

En síntesis, en la mayoría de los países latinoamericanos, la introducción de tecnologías “duras” precedió cronológicamente a las “blandas” o de gestión. En ningún caso esas “nuevas tecnologías” indican por sí solas ni dinamismo tecnológico ni procesos claros de modernización. El Proyecto Regional OIT/ACDI “Cambio tecnológico y mercado de trabajo” presentado por Laís Abramo (1996), que analiza la encuesta realizada entre 1992 y 1993, señala que el cambio técnico en los cinco países estudiados (Argentina, Brasil, Colombia, Chile y México) se caracteriza por la introducción y predominio de programas relativamente sencillos: automatización de sistemas de información y control de pro-

cesos; automatización de oficina y de puestos aislados. Los programas más complejos presentaban en ese momento un grado de difusión considerablemente menor. A pesar de ello, en la misma encuesta se observa, según la opinión de las gerencias entrevistadas, una tendencia a mayor incorporación de microelectrónica para el período siguiente (1993-1997). El nivel de innovación en la gestión de la producción durante 1989-1992 fue bastante limitado e inferior al de innovación de tecnología “dura”. Los programas más extendidos se referían a mejoras continuas y control estadístico de proceso (CEP).

Sin embargo, la tendencia actual –con las diferencias nacionales a destacar oportunamente– se orienta hacia la búsqueda de una transformación de carácter integral o sistémico, combinando tecnologías de uno u otro tipo alternativa y simultáneamente. Las estrategias de productividad y competitividad resultan más complejas.

El análisis de estos cambios en los distintos países indica que se está en presencia de procesos asimétricos, complejos, heterogéneos, lo cual demuestra, una vez más, la imposibilidad de pensar el camino de la modernización desde una perspectiva de “*one best way*”, o desde una lógica de senderos lineales y sin obstáculos.

Senderos divergentes y convergentes en la industria automotriz latinoamericana

Un ejemplo de combinación de procesos convergentes y divergentes, en el que se manifiestan grados diferentes de modernización y de integración vertical es el que se observa en la industria automotriz, que fue analizada, aunque con diferentes enfoques, en cuatro de los países considerados: Argentina, Brasil, México y Venezuela. El estudio de esta trama arroja una visión multidimensional que incluye políticas estatales (el nivel macro), políticas y estrategias sectoriales (el nivel meso) y las modalidades de gestión propias de las firmas (el nivel micro). Los documentos presentados constituyen de hecho un trabajo de carácter comparativo.

Entre los rasgos comunes puede destacarse que hasta fines de los años ochenta, la industria automotriz en esos países producía centralmente para mercados internos altamente protegidos, con una oferta caracterizada por diversos modelos y marcas, fabricación de volúmenes pequeños, precios altos y calidad regular. La apertura de la economía y la restricción de los mercados internos llevaron a fuertes caídas de producción (en México el colapso se produce en 1987, en la Argentina el año de menor producción de vehículos fue 1990, y en Venezuela 1989). Actualmente, en los casos de la Argentina y México, y en Venezuela en menor medida, la industria automotriz comienza a crecer ver-

tiginosamente, con significativas inversiones en materia tecnológica y organizativa; esto se debe a programas de política sectorial, con intervención estatal que apoya o protege al sector aunque sea parcialmente, y con tasas altas de inversión en el contexto de procesos de integración regional (Tratado de Libre Comercio –TLC– para México y Mercosur para la Argentina).

En México se han construido nuevas plantas de industria automotriz en lugares cercanos a la frontera con Estados Unidos, con nula o escasa tradición sindical. Hay un claro incremento de los niveles de automatización, aunque limitado a ciertas fases del proceso y condicionado por las estrategias de modernización de cada empresa, diferentes entre sí. Se registra una amplia difusión de innovaciones en materia de organización del trabajo y producción, con una fuerte expansión de los sistemas JIT, CEP, círculos de calidad y equipos de trabajo.⁵

Aunque con cierta disparidad relativa a los montos de la inversión –y por ende de producción– y a la inserción en el mercado internacional, el proceso en la industria terminal argentina guarda algunos rasgos similares, sobre todo en lo que se refiere a nuevas plantas. Algunas de estas, todavía en construcción, presentan un perfil de modernización tecnológica superior a los equipamientos de las existentes hasta el momento, e imponen nuevas estrategias organizacionales, que también las plantas anteriores estaban instalando, con mayor o menor grado de profundidad y alcance, basadas en la introducción “adaptada” de la denominada *lean production*.

El caso de Venezuela muestra una situación algo más rezagada en materia de incorporación de tecnologías, tanto con base en la microelectrónica como de gestión. En la industria automotriz venezolana se observan todavía –más que en las otras dos– claros signos de estar atravesando una etapa de transición e incorporación de nuevos procesos y métodos en la organización del trabajo, con un alcance restringido aún a las principales montadoras y autopartistas.

La multinacionalización de las firmas es otro rasgo común de estos países. Se trata de firmas multinacionales, en muchos casos las mismas, cuyas estrategias de modernización difieren de país a país. Ford Hermosillo constituye en México la planta más avanzada en materia de organización, producción y calidad. En la Argentina, la planta de General Motors, primera instalada sólo para ensamble, y la Volkswagen se ubican hasta el momento entre las más avanzadas. En Venezuela, General Motors lidera el proceso de cambios en materia organizacional. La exportación –o el intercambio compensado para el caso de la relación entre Argentina y Brasil– constituye una pieza clave para el crecimiento y modernización de la industria automotriz de cada país.

⁵ Para mayor detalle ver los trabajos de Carrillo (1996) y Carrillo y Ramírez (1996), en esta misma publicación.

En materia de subcontratación, en cuanto a extensión y a tipo, la información disponible actualmente para cada país es heterogénea. Con respecto a México, por ejemplo, resultado tanto de la mayor envergadura de la industria automotriz mexicana, como del caudal de investigaciones sobre la misma, se posee información más extensa y detallada en esta materia que en los otros dos países donde fue analizado el sector.

A pesar de que la información disponible presenta diferente grado de exhaustividad, los datos parecerían demostrar que la mecánica de la subcontratación está en aumento, aunque se trate desde siempre de una industria con proveedores, los fabricantes de autopartes. Se observa también una política hacia la externalización, sobre todo de servicios: vigilancia, limpieza, comedores; y en otros casos políticas de terciarización o “subcontratación interna”, transfiriendo a algunos sectores asalariados hacia el “cuentapropismo” dentro de la misma empresa. En los países analizados, la subcontratación presenta características comunes importantes: se verifica un crecimiento de estas políticas aunque disminuya la cantidad de proveedores, y aumenten las exigencias de calidad a los mismos, adquiriendo rasgos diferentes según la categoría y el nivel de subcontratación en el que actúan; los fabricantes de autopartes o componentes pueden pertenecer a la industria nacional o estar emplazados en otros países; y se produce un mayor intercambio intrafirma, a través de las autopartistas controladas (que, al igual que el resto, pueden estar emplazadas en el mismo país o en el exterior).

En México la cadena productiva automotriz está compuesta por cuatro segmentos: a) ensambladoras de vehículos (siete firmas que actualmente componen la cadena); b) componentes mayores y subensambles (con las empresas de autopartes más importantes); c) partes y componentes; y d) materias primas. El nuevo modelo de industrialización se basa en una intensa y compleja red de transacciones de insumo-producto caracterizada fundamentalmente por fuertes relaciones intrafirmas.

En la Argentina (Novick, Miravalles y Senén González, 1996) en el contexto de una profunda reestructuración de la industria de este sector, no inserta en el mercado internacional aunque sí en el regional del Mercosur, se detecta una reducción en el número de proveedores directos y se reconocen tres niveles de subcontratación en la cadena, por debajo de las empresas terminales: a) el segmento de proveedores de conjuntos y subconjuntos terminados (varios de los cuales son firmas controladas y forman parte del grupo empresario, u operan con licencias extranjeras y poseen capacidad tecnológica cercana a la frontera internacional); b) los proveedores de segunda línea los cuales se ocupan

principalmente de la fabricación de insumos, piezas y componentes críticos, que luego son montados en conjuntos de mayor complejidad o bien sobre el armado final del vehículo (se trata de firmas con larga tradición en el mercado interno, medianas en general); y c) los proveedores de tercera línea, que fabrican piezas o insumos con un alto grado de estandarización, lo cual les permitiría abastecer no sólo al sector automotriz sino al metalmecánico en general (se trata de firmas más pequeñas de capital nacional, y con fuerte presencia de una gestión de tipo familiar).

En Venezuela (Iranzo, 1996) se distinguen los siguientes grupos: a) las ensambladoras y el 60 por ciento de las autopartistas grandes en un proceso de modernización general; b) autopartistas de diferentes estratos, con cambios menores, por lo que son caracterizadas como de modernización parcial; y c) algunas autopartistas y algunas ensambladoras que están realizando cambios mínimos, definidas dentro de una estrategia de modernización puntual.

Esta trama de subcontrataciones presenta distintos tipos de vinculaciones: hacia “arriba” o hacia afuera de la lógica de producción nacional; y hacia abajo, la “cadena hacia atrás” como denomina el trabajo mexicano a las subcontrataciones con empresas pequeñas, microemprendimientos e incluso trabajo a domicilio. Este último tipo no ha sido analizado en profundidad en ninguno de los estudios nacionales, aunque parecerían haberse reducido fuertemente los nichos posibles de inserción de los pequeños talleres metalúrgicos, por ejemplo.

Resulta difícil sistematizar estrategias comunes concordantes, ya que en cada uno de los países, las firmas regulan políticas diferentes, tanto respecto a las características de la subcontratación, como al tipo de proveedores elegidos o al grado de modernización tecnológica y organizacional en cada uno de los niveles. Se observa un fuerte aumento en las exigencias hacia los fabricantes de autocomponentes en materia de calidad, a veces caracterizada como “calidad certificada”, en los plazos de entrega y en otros aspectos. Sin embargo, estas exigencias no tienen su contraparte en contratos formalizados, que establezcan relaciones a mediano o largo plazo, o que signifiquen transferencia de tecnología o de procesos innovadores. El modelo de relación que parece emerger entre las empresas ensambladoras y los fabricantes de autopartes es de una marcada asimetría y de una dependencia significativa por parte de estos últimos. La contratación a cargo de las empresas terminales hacia los otros niveles no está determinada, al menos en los tres países estudiados, por la cercanía geográfica de las firmas entre sí, es decir que, hasta el momento, la territorialidad no actúa por sí misma como un factor determinante de la contratación. A la inversa, puede

señalarse que, al establecerse la relación de demanda, muchas veces la firma autopartista se instala –mudando al menos la etapa de montaje– cerca de la planta terminal.

En materia de gestión de la fuerza laboral y de instalación de procesos innovadores en la organización del trabajo, se establece una vinculación estrecha entre el nivel de contratación en el que se encuentra la firma, el grado de complejidad tecnológica y la política hacia el recurso humano, tanto en materia de calificaciones requeridas como de políticas de capacitación instrumentadas, o de sistemas salariales y de remuneraciones. Específicamente en materia de organización del trabajo, en todos los casos nacionales analizados –incluyendo las firmas autopartistas en la región de San Pablo (Leite y Rizek, 1996)– se verifica la presencia de modelos de tipo “taylorista” en los segmentos más bajos de las “cadenas”.

A pesar de no referirse este estudio a la industria automotriz en especial, resulta interesante destacar algunos rasgos comunes. No parecería ser un sector que en el contexto de la fuerte segmentación que se produce en el mercado de trabajo, haya perdido empleo. En México, el empleo en el sector ha aumentado en los últimos diez años. En la Argentina, en el mismo período, se ha mantenido en las firmas terminales, aunque se ha reducido y continúa haciéndolo en las autopartistas. En Venezuela, el proceso de cambio tecnológico no parece haber afectado el nivel de empleo en la industria mencionada. En materia de políticas de fijación de salarios y sistema de remuneraciones, en la Argentina y México la tendencia es a fijar criterios que dependan en proporciones variables de la productividad, con aumentos en los niveles salariales en el caso mexicano. Sin embargo, sólo unas pocas firmas han introducido nuevos mecanismos en materia salarial que vinculen la remuneración con el conocimiento.

Un primer dato que se observa de manera común a los cuatro países (incluyendo los análisis de casos de Brasil) es la elevación del nivel de educación formal exigido. En México, la estructura de calificación del personal ocupado tiende a aumentar en los niveles superiores, incrementando la proporción del número de técnicos por obrero ocupado. En la Argentina el proceso es relativamente similar verificándose un aumento de las categorías superiores en los sectores operativos, que requieren como mínimo nivel de escolaridad medio para ingresar –favorecido esto por la situación del mercado de trabajo–; se constata además un aumento de la mano de obra indirecta, formada por técnicos e ingenieros. En el caso de Venezuela, las empresas más grandes tienden a reclutar mano de obra con una educación básica que sirva de base para las tareas polivalentes; mientras en las empresas más pequeñas,

donde continúa prevaleciendo la importancia del oficio, la experiencia laboral sigue revistiendo mayor importancia que la educación formal recibida.

La capacitación está extensamente difundida en casi todas las empresas, cualquiera sea su nivel en la estructura. En el caso de México, la información estadística referida a la rama automotriz establece 37 horas/hombre promedio, aunque se encuentran diferencias según el origen del capital y la cadena del producto; se registran también variaciones entre las empresas extranjeras y las mexicanas, ofreciendo las primeras más horas en promedio que las segundas. En el caso argentino, si bien la mayoría de las empresas imparten algún tipo de capacitación, ella difiere en cuanto a los destinatarios de la misma y los temas sobre los que versa. Las firmas cuya estrategia de modernización es restrictiva –la inferior– ponen mayor énfasis en los temas de incentivación para mejorar la calidad; en ese sentido tienen contenidos de carácter más ideológico y motivacional. A medida que se avanza en la complejidad e integralidad de las estrategias empresariales de modernización, la importancia de los temas técnicos va aumentando. Tanto en el caso mexicano como en el argentino, la tarea de capacitación resulta insuficiente en términos de cobertura y de calidad y, por otro lado, es selectiva. La empresa capacita sólo a quienes ella determina que quiere o necesita capacitar; no es un recurso que se extienda uniformemente en todos los niveles y sectores de las firmas, al igual de lo observado en los casos brasileños.

El estudio sobre las políticas de capacitación ofrecidas en las empresas autopartistas en Brasil identifica tres tipos: básico, específico y opcional. Los cursos específicos u opcionales son preponderantemente técnicos, y los básicos (tácitamente obligatorios para todos los trabajadores) consisten fundamentalmente en cursos comportamentales de corta duración.

En Venezuela, el problema del bajo nivel educativo de la población ocupada se transforma en un tema central, por lo que los establecimientos facilitan a los trabajadores cursos de educación para adultos. Otro rasgo interesante del caso venezolano es la asociación empresaria destinada a crear en “cada empresa una escuela”, para que en las mismas empresas se expidan los certificados que otorga el Ministerio de Educación. Ello presupone no sólo importantes partidas presupuestarias, sino también un avance en la privatización de la formación, desplazando a los centros de educación básica y a las instituciones de formación profesional dependientes del Ministerio de Educación.

En este apartado se ha intentado demostrar que el proceso de cambio tecnológico en los países de la Región transcurre por senderos no

siempre semejantes; por el contrario, los modelos son distintos. Aun en un mismo sector productivo, integrado por las mismas firmas de origen multinacional, el grado de desarrollo tecnológico, de innovaciones organizacionales, de estructura de calificaciones y de sistemas de capacitación vigentes presentan importantes diferencias. La industria automotriz mexicana parecería ser la que sin lugar a dudas más se ha desarrollado y en mayor medida ha complejizado los modelos y tipos de subcontratación. De las analizadas, es quizás la más claramente perfilada e integrada en el mercado internacional. En el caso argentino, se encuentra una industria en proceso de transición, retomando un sendero de internacionalización de sus capitales, segmentada en cuanto a su poder tecnológico e integrada en los marcos más estrechos de los intercambios regionales. Venezuela presenta una industria básicamente de montaje, cuyo proceso de modernización recién comienza; habrá de esperar para ver el perfil definitivo que adquiere. Estas diferencias se observan también en materia de estructura de calificaciones: en el caso mexicano la proporción de técnicos es considerablemente mayor que en los otros países (Carrillo y Ramírez, 1996; Carrillo, 1996); Venezuela, por el contrario, presentaría un conjunto obrero de bajo nivel educativo formal.

TIPOLOGÍAS DE RELACIONES INTEREMPRESARIAS

Los intentos por tipificar y caracterizar los sistemas de vinculación interempresarios son considerablemente abundantes (Humprey y Schmitz, 1995; Yoguel y Kantis, 1990; Casalet, 1996). Las referencias anteriores demuestran la complejidad de la temática en cuestión cuando se quiere avanzar en definir los modelos de vinculación identificados en los “estados de arte nacionales”. En ellos parecerían delimitarse algunos “tipos” de relación, que no responden por cierto a “lógicas teóricas”, sino a agrupamientos de las diferentes maneras de vinculación señaladas en los documentos nacionales:

Vinculaciones de “alto standard” gerencial: relación habitualmente establecida entre empresas de producción y de comercialización y/o servicios (algunos sectores del caso chileno).

Cadenas o relaciones de subcontratación: por lo general entre firmas manufactureras con distintos tipos de productos, que parten de la gran empresa y pueden llegar hasta la microempresa o el trabajo a domicilio. Se las detectó en varios países: Argentina, Brasil, Chile, Venezuela, México.

Interrelaciones financieras: de capital o de accionistas, entre variados actores empresariales. Son características del sector de telecomu-

nicaciones en la Argentina, de las empresas montadoras de maquila en México y de grandes grupos económicos que generalmente no han sido estudiados desde la óptica de las vinculaciones y/o comercio intracapital.

Enclaves regionales, tipo “clusters”: tendencia tímida aún en nuestros países, relacionada con la búsqueda de economías de alcance medio para incrementar la competitividad. Comienzan a implementarse en algunas zonas de maquila mexicana (para el sector automotriz y electrónico).

En el primero y tercer tipo se trata de relaciones de sistemas gerenciales modernos. Un fuerte grado de innovación a nivel de las gerencias, caracteriza sobre todo al primer caso; y redes de accionistas o de complementación intrafirma, al tercero.

En el segundo tipo, tienden a establecerse relaciones de tipo asimétrico entre las empresas. La lógica de innovación tecnológica, organizacional y en los procesos de organización del trabajo, es variable, identificándose estructuras de tipo casi taylorista a medida que se desciende en la escala de subcontratación o en el tamaño de las empresas. Corresponde en general a establecimientos del sector manufacturero. Algunos de los estudios (Abramo, Montero y Reinecke, 1996; Iranzo, 1996; Leite y Rizek, 1996) señalan fuertes asimetrías en las modalidades de contratación y en las condiciones laborales de los trabajadores según el nivel de la firma en que trabajen. En otros casos, se constatan diferencias en las modalidades de organización del trabajo o en los montos de remuneración.

El cuarto tipo, caracterizado como de interdependencias directas (*untraded interdependencies*, según M. Storper, citado por Carrillo, 1996), se refiere a las capacidades que generan las empresas al emplazarse en este tipo de aglomeraciones. Capacidades y habilidades que son transferidas de las firmas a las regiones y de estas a aquellas. El ejemplo que se analiza en el documento citado, correspondiente a la industria automotriz maquiladora de México (Carrillo, 1996), muestra que se trata de redes productivas –en este caso– basadas en conocimientos especializados de ingenieros; es decir que los *clusters* están directamente ligados a la creación de un mercado de trabajo con fuerte influencia de las competencias.

A continuación se sintetizan las peculiaridades detectadas en los cuatro tipos de relaciones interempresarias

Vinculaciones de “alto standard”

Se trata de un modelo de interrelación interempresaria cuyo eje se establece a través de estrategias comerciales o de vinculación de capi-

tal. Hay intercambios de tipo horizontal, pero diferentes de la horizontalización que se verifica en las políticas de las pequeñas y medianas empresas con especialización y cooperación territorial.

Entre los ejemplos correspondientes a este modelo, se ubican las firmas comerciales y de exportación chilenas en relación a los sectores productivos, tanto industriales como agrícolas. En Chile se verifica un desplazamiento del poder comercial en las cadenas desde la producción hacia la comercialización en las ramas de productos de consumo final y en los casos del sector agroexportador (Abramo, Montero y Reinecke, 1996). En efecto, antes de la apertura las empresas productoras tenían el poder de negociación, ya que por el alto nivel de los aranceles sus productos eran difícilmente reemplazables. Con la apertura y la disminución de impuestos aduaneros, las empresas comercializadoras optan por los productos nacionales o importados, imponiendo de alguna manera los precios e invirtiendo la lógica precedente. (Algo similar se verifica en los supermercados en la Argentina respecto a las grandes empresas de alimentación, quienes anteriormente determinaban precios y formas de entrega y de pago, poder que hoy pasó a manos de los primeros (Novick, Buceta y otros, 1996).

En el caso del sector frutícola chileno, las empresas exportadoras se constituyeron en el eslabón central, ya que son ellas las que coordinan el conjunto de las operaciones, desde la producción hasta el transporte. Dentro de las cinco firmas mayores que controlan más del 50 por ciento de las exportaciones, cuatro son transnacionales y una sola, chilena. Los intentos realizados por los exportadores chilenos con el fin de lograr mayor integración vertical fracasaron. Para el caso de los pequeños productores, este modelo de vinculación tiene una doble lectura: por un lado, los exportadores juegan un rol decisivo en materia de cooperación técnica en distintos aspectos; por otro lado se genera una alta dependencia, ya que el productor no tiene la información sobre la situación del mercado en el país de destino, pero sobre él inciden los riesgos de posibles caídas del precio de venta.

Estos ejemplos del primer “tipo” de vinculación están caracterizados por un notable aumento de las competencias y habilidades a nivel gerencial, sobre todo en las áreas de comercialización y exportación, y no implican necesariamente ninguna mejora ni cambio en las competencias de los trabajadores de menor nivel de calificación.

Subcontratación vertical, “asimétrica”

En los países donde se identificaron en algunos sectores relaciones de subcontratación vertical entre distintos tipos de empresas, se halla-

ron vinculaciones similares, como las mencionadas en el caso de Chile (A. Díaz, citado por Abramo, Montero y Reinecke, 1996) y la del sector automotriz en la Argentina (Novick, Miravalles y Senén González, 1996). En los dos estudios se elaboró una tipología, coincidiendo en una jerarquía de tres niveles para ambos países, con cierta correspondencia – más allá de la definición específica en cada país– entre el tipo de subcontratación y el tipo de empresa, según grado de autonomía, capacidad de diseño y concepción, nivel tecnológico, grado de complejidad del producto fabricado, y perfil de calificación de los trabajadores:

Un primer nivel de **subcontratistas especializados autónomos**, con capacidad y dominio de la tecnología. Serían aquellos con mayor autonomía. En el caso chileno, se trata de firmas ligadas a servicio técnico, es decir de apoyo a tareas de producción. En el caso argentino, correspondería a empresas en una posición subordinada respecto al cliente principal. Este nivel constituye la base de “proveedores homologados”.

Un segundo nivel de **subcontratistas especializados dependientes o fabricantes de insumos, piezas y componentes críticos**, con alto grado de tecnología y asistencia técnica por parte de los subcontratantes. Presentan un desarrollo uniforme y relativamente estable en el tiempo, aunque en el caso argentino condicionado a la evolución del sector terminal en su conjunto.

Un tercer nivel de **subcontratistas de actividad primaria o proveedores de productos con un alto grado de estandarización**, con tecnología simple y trabajo, en general, poco especializado. En su mayoría está conformado por empresas de pequeña o mediana envergadura. En el caso chileno, se trata de un nivel con marcada presencia de mujeres, cuyas calificaciones pasan a ser consideradas como talentos naturales más que como conocimientos adquiridos.

Muchas de estas relaciones de subcontratación no son “contractualizadas”, es decir que no se basan en contratos estables y de duración media o larga, lo cual se verifica tanto con respecto a la industria automotriz en la Argentina (Novick, Miravalles y Senén González, 1996), como con respecto al ejemplo brasileño, donde se habla directamente de la “informalidad” que las terminales van estableciendo con sus proveedores (Leite y Rizek, 1996), o de la “precariedad” que adquieren los mismos (Novick, 1988).

En esta relación de las estrategias de subcontratación entre firmas, deben mencionarse algunas situaciones interesantes y otras que comienzan a plantear nuevos interrogantes para el futuro. Se trata de las subcontrataciones entre firmas pero en las que las tareas se despliegan al interior de una misma planta o taller. Se subcontratan con firmas externas algunas tareas de servicios que son realizadas por trabajadores

de esas empresas en el establecimiento subcontratante. En algunos casos, como el mencionado para Venezuela, los trabajadores son contratados en condiciones de mayor precariedad, y tienen menor acceso a las actividades de capacitación, aunque desempeñen tareas de complejidad técnica o de alta peligrosidad.

En otras situaciones, la interacción puede establecerse en un mismo espacio de trabajo entre trabajadores provenientes de distintas firmas (como en las empresas de logística que también son responsables del JIT interno, o en aquellas en las que el proveedor se hace cargo además del montaje). Estos trabajadores pueden presentar o no las mismas condiciones de estabilidad, pero responden a convenios colectivos diferentes, a distintos sistemas de remuneraciones o salarios, etcétera.⁶

En este tipo de subcontratación tiende a observarse lo detectado ya en algunos otros estudios como el de J. Castillo y M. Santos (1994): una demanda de “calificaciones” o de competencias diferencial por parte de los distintos escalones de los encadenamientos. Por un lado, las empresas de los niveles más altos exigen (lo que no significa que sean las competencias efectivamente necesarias) mayor nivel educativo y competencias que remiten a los “saberes tácitos” (comportamentales e intelectuales): son las empresas “cabeza”. Por otro lado, las firmas de los eslabones más bajos o las más pequeñas, requieren competencias que se acerquen más a los conocimientos del oficio, a las habilidades manuales y de orden: son las empresas “manos”.

Redes de capital

El tercer tipo de relaciones corresponde a empresas que mantienen entre sí otra forma de vinculación además de la subcontratación: relaciones de capital o intrafirma, según los casos. En esta categoría se ubican, de acuerdo con los documentos presentados, las empresas de telecomunicaciones en la Argentina, y las conexiones intrafirma del sector multinacional automotriz radicado en México.

En las telecomunicaciones argentinas (Novick, Miravalles y Senén González, 1996) a fines de los años ochenta el mapa del sector se modifica. Se constituye una nueva estructura como producto de tres procesos convergentes: la privatización del servicio básico de telefonía, la desregulación del mercado de equipos y la importante innovación tecnológica que afecta al sector.

En la nueva configuración resultante de estos procesos de carácter simultáneo y veloz se destacan claramente distintos grupos de empresas cuyo eje está centrado en la prestación del servicio básico de telefonía (SBT) a cargo de las empresas licenciatarias del mismo, las cuales

⁶ Por ejemplo, en una empresa terminal automotriz argentina, las radios son colocadas por trabajadores pertenecientes a la firma autopartista; en este caso, los de la terminal -que gozan de mejores condiciones salariales- exigieron que todos los operarios ocupados en el establecimiento tuvieran el mismo régimen salarial. En otros casos, en los que el fenómeno se está extendiendo, la situación se complejiza y no permite establecer comportamientos estandarizados.

generan parte importante de las actividades de los otros grupos. Es posible distinguir un eslabonamiento claro entre las licenciatarias (SBT), las productoras/proveedoras de equipos (PPE) y las subcontratistas de servicios varios (SSV).⁷ La principal modalidad de vinculación entre los distintos grupos se produce vía licitaciones.⁸

⁷ Las licenciatarias compran los equipos de telefonía a las productoras/proveedoras de equipos quienes en la mayoría de los casos, son también las instaladoras, las que recurren a su vez a la subcontratación de empresas de servicios varios, las cuales presentan un perfil de mayor heterogeneidad. Por su parte, las empresas subcontratistas de actividades primarias (SAP), se vinculan a este eslabonamiento a través de actividades que no se encuadran tan directamente con las telecomunicaciones, pero indispensables para la extensión y el desarrollo del servicio, como por ejemplo las tareas de construcción.

⁸ De acuerdo con especificaciones del pliego licitatorio -en el caso de las dos empresas telefónicas- toda compra superior a los 500 mil dólares, tiene la obligación de hacerse vía licitación (Revista Panorama, julio 1993).

⁹ Si bien la investigación en cuestión sólo da cuenta de las relaciones (de tipo accionario) entre las empresas de los niveles 1 y 2, no se descarta que firmas del nivel 3 formen parte de esta dinámica.

Cabe destacar que otro tipo de relación que se sobreimprime en el sector es la conexión accionaria o de capital. Este vínculo se entiende por la presencia de diversos grupos económicos que poseen simultáneamente acciones en más de una de las empresas partícipes en los distintos niveles.⁹ Se trata de una vinculación que se da con independencia de la producción sectorial específica de bienes y servicios.

En materia de competencias, en el conjunto de empresas que se ubican en las posiciones centrales y estratégicas del sector, se verifica la búsqueda de las de carácter integral (que se analizan en el punto siguiente), en las que el espectro de saberes y habilidades requeridas es muy amplio; esto se debe en gran medida al fuerte peso de la innovación tecnológica en el sector.

Los “clusters”

Este tipo de articulación, quizás el más innovador en la Región, es desarrollado en uno de los documentos presentados (Carrillo, 1996) como el resultado de un proceso que tiene su origen en las etapas históricas por las que atravesó la maquila automotriz en México. El autor identifica una primera etapa que transcurre entre 1965 y 1981 caracterizada por la contratación de mano de obra de baja calificación y fuerte intensificación del trabajo; en su transcurso no se avanza en el fortalecimiento de eslabonamientos productivos ni de los vínculos con el sector educativo.

La segunda etapa (1982-1993) se basa en la racionalización del trabajo a partir de procesos productivos más complejos, tecnologizados y flexibles organizacionalmente, dando paso al desarrollo de la manufactura, de la ingeniería (mediante la variedad de funciones) y de los proveedores (de componentes mejores y proveedores indirectos). Se lleva a cabo una política más activa en términos de productos y procesos, y también en cuanto a la oferta de cantidad de actividades de capacitación profesional a sus empleados. Los nuevos sistemas de gestión de la producción basados en el JIT favorecen el surgimiento de un segmento de trabajo calificado en el que el papel de los ingenieros y técnicos resulta fundamental.

Esta segunda etapa se caracteriza por un conjunto de aspectos que facilitarán la formación de los *clusters* en la etapa siguiente. Por un lado, hay una fuerte especialización productiva de connotación territorial: se

produce un aumento importante de la concentración territorial coincidente con un aumento de productividad, de modo que estas zonas “concentradas” aumentan su capacidad exportadora a los países de mayor industrialización (los países de la OCDE y Estados Unidos). Simultáneamente nacen y crecen de manera explosiva instituciones educativas de tercer nivel. En estrecha relación con los cambios en el sistema productivo, las instituciones educativas locales establecen importantes redes de carácter formal e informal que denotan una articulación entre diferentes niveles (Hualde, 1996).

En esta etapa prácticamente todas las empresas implementan innovaciones organizacionales, con sistemas de producción JIT, primero en sus plantas y luego con proveedores locales cercanos. Se conforma lo que se denomina el trabajo “semi-*clusters*” a raíz de la importancia que los factores de calidad, innovación y respuesta rápida adquieren por sobre los costos. Los semi-*clusters* facilitan la creación de relaciones entre empresas de mediano y largo alcance, generando condiciones favorables para la introducción de procesos de aprendizaje organizacional.

Otro factor que va a facilitar el surgimiento de la tercera etapa es la acción del Estado, a partir de la formulación del Programa de Política Industrial y Comercio Exterior (PPICE) que tiene por objetivo, entre otros, “inducir el desarrollo de agrupamientos industriales, regionales y sectoriales de alta competitividad”, destacándose el fomento a la integración de cadenas productivas. Esto se complementa y refuerza con programas sectoriales de competitividad, que intentan darle base regional a esta política. Es decir, que hubo una serie de factores de carácter macroeconómico (políticas de apertura comercial, de promoción de la inversión extranjera y de desregulación sectorial) que facilitaron el desarrollo de eslabonamientos diferentes a los tradicionales, desligados de las economías locales.

En la etapa tercera (desde 1994) surge una nueva generación de empresas caracterizadas por el trabajo basado en competencias intensivas en conocimiento, a partir de la instalación de establecimientos de investigación, desarrollo y diseño. Dos rasgos centrales se destacan en este nuevo modelo de redes productivas: se apoyan en conocimientos especializados de ingenieros, los cuales son considerados como “mano de obra barata” pero de alta calificación; y presentan un nuevo tipo de relaciones interempresarias. Son complejos que articulan dentro de un mismo territorio varias empresas: centros de ingeniería que proveen a maquiladoras de manufactura; dichos centros, asimismo mantienen proveedores directos especializados y proveedores indirectos como talleres de maquinado, además de importantes proveedores en distintas regiones de Estados Unidos.

Se trata de centros de investigación, diseño y desarrollo de clase mundial, no sólo por el personal altamente calificado que ocupan, sino también por el trabajo en equipo con las empresas de manufactura a las cuales surten. Las competencias laborales de los ingenieros constituyen el eje en este proceso de eslabonamiento, estableciendo una vinculación de hecho entre el sector productivo y el educativo.

El artículo señala que no necesariamente se encuentra un círculo virtuoso entre el aumento de la inversión extranjera directa, los eslabonamientos interfirmas, y esta nueva etapa de estrategias empresariales, ya que la integración de insumos nacionales continúa siendo escasa, y el proceso de industrialización exportadora es guiado por empresas transnacionales. Sin embargo, se han desarrollado las capacidades de los centros educativos vinculados con la industria, en especial las dirigidas a las carreras de ingeniería, y la conformación de estos complejos industriales potencializan los vínculos con proveedores nacionales.

De todos modos, esta estrategia establecería un tipo básicamente diferente del modelo tradicional de subcontratación internacional/vertical, logrando un fuerte impacto en términos de competencias laborales y de los centros de formación y educación.

LAS ESTRATEGIAS DE MODERNIZACIÓN Y LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS

Las estrategias de modernización que se implementan están bastante lejos de los considerandos “ideales” de la empresa “toyotista”, teóricamente basada en la autodisciplina, el autocontrol, el involucramiento y la capacitación de los trabajadores. La polivalencia y la multifuncionalidad, tal como se describe en la empresa japonesa según algunos especialistas (Coriat, 1993), se basan en procesos de calificación permanente, en la práctica de la valorización sistemática de los saberes individuales y en una tarea de capacitación también permanente: en el puesto de trabajo (*on the job*), o a través de rotación de ocupaciones, o por medio de la formación sistemática en la empresa, formación que puede abarcar largos períodos de tiempo.¹⁰

A pesar de que esta pueda ser una visión excesivamente simplificada y optimista, lo cierto es que independientemente del grado de generalización de estas prácticas, hay cierto consenso en aceptar que los nuevos procesos de trabajo requieren, por parte de los trabajadores, nuevas calificaciones, especialmente capacidad de abstracción y razonamiento, y habilidad para tomar decisiones en tiempo “real”. Puede discutirse cuál es el concepto de calificación que se esconde detrás del

¹⁰ Estas metodologías corresponden evidentemente sólo a los trabajadores “estables”, permanentes, cuyo número aun en Japón se está reduciendo notablemente.

conjunto de habilidades ligadas a la capacidad de tomar decisiones, y a las de rasgos sociales no necesariamente relacionadas con los conocimientos técnicos (Castillo y Santos, 1994; Novick y Catalano, 1995); pero hoy ha quedado prácticamente fuera de debate, el dilema que giraba en torno a los efectos calificantes o descalificantes (Braverman, 1979) de las nuevas tecnologías. El estado del conocimiento en la materia avanzó hacia la identificación de la calificación como una “construcción social”, al mismo tiempo que la discusión viró hacia la comprensión de un cambio en la estructura de las calificaciones, dejando de concebirlas como un punto de partida sobre el que se avanza o se retrocede.

Las estrategias que las firmas adoptan en búsqueda de su competitividad sistémica, del aprendizaje que deben desarrollar para la gestión misma de la relación entre empresas, ponen en el debate nuevos conjuntos de saberes, constituyen nuevos escenarios y dan pie a nuevas demandas de habilidades a los trabajadores. Cabe entonces responder a dos preguntas: ¿cuáles son las principales estrategias de modernización adoptadas por las firmas en nuestros países?; ¿cuáles son las competencias que se les exigen a los trabajadores?

Como se señalara anteriormente, los caminos de la “modernización” son diferentes en los distintos países y sectores, variando de acuerdo con su dinámica en el mercado; pero también son distintos según las empresas, donde la divergencia no se da sólo en términos de tamaño o posición en el eslabonamiento, sino a partir de estrategias y gerencias diferentes.

Se señaló en párrafos anteriores que la principal línea conductora del proceso histórico de innovación tecnológica en los principales países de América Latina pasó de una etapa ligada a la adopción de innovaciones tecnológicas u organizacionales parciales, a otra caracterizada por la búsqueda de una integración de carácter más sistémico e integral, con fuertes consecuencias sobre el trabajo y la producción. Estas estrategias hacen referencia a políticas y procesos de organización del trabajo diferentes que pueden implicar, a su vez, exigencias diferentes a los trabajadores en materia de habilidades y capacidades. En los estudios nacionales aquí presentados se encontraron algunos rasgos comunes y otros significativamente distintos. La perspectiva de los análisis multinacionales (Abramo, 1996) identifica tres órdenes de problemas: a) inadecuación entre la demanda y oferta de calificaciones; b) dificultades relativas a la calificación técnica (capacidad de operación de la nueva base técnica) de la mano de obra actual; y c) limitaciones relacionadas con el conjunto de nuevas competencias, básicamente intelectuales y comportamentales (capacidad de concentración y abstracción, toma de responsabilidades, iniciativa, etcétera).

En líneas generales puede observarse la tendencia hacia un aumento del nivel de calificación en función de la modernización tecnológica, expresada en necesidades de mayor entrenamiento, más alto nivel de escolaridad y nuevas habilidades y competencias (Leite, 1996). Las organizaciones productivas están obligadas a operar de manera más flexible, con sostenida integración entre sus niveles y áreas, lo que las obliga a exigir a sus trabajadores el conocimiento de los procesos en su totalidad, y a ampliar frente a ellos el campo de lo imprevisible y aleatorio.¹¹ Las empresas responden a esta situación aumentando las exigencias de nivel educativo formal, requisito imprescindible tanto para el manejo de la base técnica, como para la formulación de sugerencias en los programas participativos. El número de años pasados en la escuela constituye para los empleadores la única garantía que permitiría “certificar” el conjunto de conocimientos tácitos requeridos en los nuevos marcos laborales.

Emerge consistentemente en todos los estudios realizados que las empresas que se encuentran en los estamentos más altos de las pirámides de subcontratación, o aquellas que han efectuado procesos de modernización de carácter más integral, requieren un conjunto de habilidades que conjuguen conocimientos de carácter técnico con rasgos ligados preferentemente a mentalidades y capacidades sociales. La búsqueda se dirige hacia jóvenes con posibilidad de operar los nuevos equipamientos; que hayan incorporado una cultura relacionada con la calidad, con la productividad, con la mejora continua; que tengan capacidad para resolver problemas y facilidad de comunicación oral y escrita, disposición para aprender y aceptar nuevos trabajos y nuevos procedimientos.

Se trata de un mecanismo aparentemente contradictorio: los diseños individuales de los puestos pasan a ser más sencillos; pero la exigencia sobre el conocimiento del entorno, el mejoramiento de las capacidades básicas, la predisposición para relacionarse con los pares, superiores y subalternos, es cada vez mayor. Este es el perfil que surge en las empresas grandes, de punta, subcontratantes en general.

Pero ¿cuáles son las demandas para el conjunto de las empresas de los otros niveles de los eslabonamientos, sean grandes, medianas o pequeñas? En materia de las calificaciones exigidas para estos casos, se observan diferencias en los estudios de los distintos países.

En el caso de Brasil, por ejemplo, los documentos presentados y publicados en este libro, plantean visiones casi opuestas en la materia. El trabajo realizado por E. Leite manifiesta que, si bien el nivel de educación del personal ocupado es bajo en las firmas proveedoras o contratadas, con deficiencias en materia de escolaridad y de formación básica que se trata de superar, la búsqueda de perfiles de calificación se va asemejando a las empresas grandes. Las competencias exigidas supo-

¹¹ Esto como idea general y rectora porque, en la práctica de los procesos y talleres, los automatismos tienden a reducir al máximo el margen de incertidumbre y de aleatoriedad de las operaciones. A pesar de ello, los conocimientos requeridos son altos y hay exigencias importantes sobre el espectro global de habilidades.

nen contenidos de educación general y profesional, así como atributos personales similares a los indicados por las empresas líderes y las principales subcontratadas. A tal punto se sostiene esta semejanza entre ambos tipos de empresa, que la hipótesis sostenida por E. Leite es la desaparición de las fronteras de conocimientos y atributos entre ocupaciones y categorías, haciendo que resulten inoperantes las distinciones convencionales entre “semicalificados” y “calificados”, en lo que respecta al perfil de las competencias. El trabajo de M. Leite y C. Rizek, en cambio, plantea una fuerte asimetría entre las empresas subcontratistas del sector autopartista según el nivel de subcontratación en el que se encuentren frente a la empresa terminal, identificando diferentes niveles de calificación y de condiciones laborales en los trabajadores ocupados. Esta segmentación interna se verifica también en el complejo químico, donde en ciertos núcleos puede encontrarse mayor estabilidad de la mano de obra y más alta calificación de su fuerza de trabajo, mientras que en algunos de sus extremos hay procesos de “subcontratación” que revisten carácter de precarización para importantes conjuntos de trabajadores con menor calificación.

En los estudios de los otros países se refuerza la idea acerca de las diferencias que, en materia de exigencia de competencias, presentan las empresas ubicadas en distintas escalas de la cadena. Se identifican competencias más cercanas a las habilidades manuales, a los conocimientos de las tareas de “oficio” o vinculadas a los modelos tayloristas-fordistas de organización del trabajo, cuanto más se desciende en las cadenas de subcontratación (Argentina) o en el tamaño de la empresa (Venezuela).

Otros dos tipos importantes de asimetrías se perfilaron en los estudios nacionales. Por un lado, variaciones sectoriales, alertando sobre el hecho de que los distintos ámbitos productivos demandan competencias diferenciales, sobre todo en lo que se refiere a sus aspectos técnicos. En el caso del análisis de telecomunicaciones en la Argentina, se observa que, a partir de los procesos simultáneos de privatización, desregulación y significativa inversión tecnológica, la demanda no presenta tan fuertes heterogeneidades en los distintos tipos de empresas del sector; por ello se identificó lo que se ha denominado competencia de tipo integral, en el sentido de que los conocimientos y capacidades requeridas apuntan simultáneamente a exigencias de carácter técnico y competencias intelectuales. El alto grado de desarrollo tecnológico en gran parte de las empresas de la cadena parecería ser el factor que explica la mayor homogeneidad en los perfiles demandados.

La otra dimensión asimétrica se refiere a las diferencias por género al interior de las cadenas, lo que es destacado particularmente en Chile

y Brasil.¹² En Chile se identificó un cambio en la composición de género de la mano de obra en los establecimientos a raíz de los procesos de cambio tecnológico: una reducción en el número de trabajadoras ligadas directamente a la producción en las empresas más modernizadas, y una mayoría de mujeres en las actividades realizadas por subcontratistas de capacidad primaria. La concentración femenina más fuerte se encuentra en los eslabones más débiles: trabajo en talleres y a domicilio (Abramo, Montero y Reinecke, 1996). Con respecto a las empresas estudiadas de autopartes y del complejo químico en zonas del Estado de San Pablo, se verifican también comportamientos diferenciales por género. En la industria de autopartes, el trabajo femenino tiende a ser de escaso contenido técnico, y la polivalencia significa apenas una rotación o integración de tareas desprovistas de contenido. En el complejo químico, el trabajo de mujeres se concentra en funciones y tareas repetitivas. Esta distribución diferencial se refuerza debido a las estrategias de entrenamiento por parte de las empresas hacia uno u otro tipo de ocupaciones; el privilegio que revisten los puestos de tareas mecanizadas en la formación que brindan las empresas tiende a excluir a las mujeres (Leite y Rizek, 1996).

Las perspectivas analizadas respecto a las demandas diferenciadas de competencias plantean de manera indirecta el debate sobre el efecto y la extensión de los procesos de modernización. ¿Se trata de procesos que avanzan en círculos concéntricos que van ampliando la lógica de la modernización, o esos procesos se constituyen casi en “islas de modernidad”, produciendo una segmentación entre empresas en lo que se refiere tanto a la introducción tecnológica como a las competencias?. Probablemente, la visión contrapuesta de las investigaciones brasileñas se deba a una perspectiva diferente de los estudios: uno es el resultado de una reflexión basada en estudios sectoriales de la metalmecánica, donde el proceso de modernización va abarcando cada vez más firmas de la cadena (sin olvidar que los que contestan son los gerentes); y otro es el resultado de análisis de casos que permiten una aproximación directa a los talleres y puestos de trabajo, perspectiva diferenciada –siempre– de la localizada en el discurso gerencial. En Venezuela se presenta una situación donde, en general, el proceso de modernización tecnológica es cuanto menos tardío, acompañado por bajos niveles educativos de la población ocupada, lo cual plantea limitaciones por ambos márgenes, y claramente debilita la situación de la pequeña empresa. En el caso argentino, la cuestión pendiente es si las firmas de segundo y tercer nivel de subcontratación –cuyas demandas de competencias difieren de modo significativo de las empresas de primera línea– con cierta persistencia de los criterios y lógicas de los talleres tayloristas fordistas,

¹² El resto de los estudios no toma en cuenta esta variable, por lo que en realidad desconocemos su comportamiento en los demás países.

podrán sobrevivir en estos nuevos escenarios basados en competitividad y productividad.

Simultáneamente, esta preocupación alerta también sobre las paradojas mismas de estos procesos en la Región. No hay duda acerca de las ventajas competitivas que adquieren los países con recursos humanos capacitados, y de la importancia que la innovación reviste en materia de competitividad. Tampoco acerca de los déficits que presentan la mayoría de los países latinoamericanos en este aspecto, y de la devaluación de credenciales educativas que conlleva el aumento permanente de exigencias en cuanto a niveles de educación formal. Pero ¿cuáles serían las características del proceso de modernización que se está desarrollando en nuestros países con sus consecuencias sobre las competencias demandadas?; ¿se produce un mecanismo de círculo virtuoso entre los mejores desempeños de carácter macroeconómico y la calidad de vida de trabajo de la fuerza laboral?; ¿mejores competencias garantizan a los trabajadores mejores condiciones laborales?

Desde cualquiera de las perspectivas apuntadas se identifica un profundo proceso de segmentación de la fuerza de trabajo.¹³ Cuando se analizan las diferencias sectoriales, se observa una segmentación que depende de la posición en la cadena de subcontratación o del tamaño de las empresas. Aparece entre los trabajadores que aun en un mismo espacio laboral tienen diferentes situaciones salariales y diferentes condiciones de trabajo por estar regidos por distintos tipos de contratación. Se verifica también una segmentación por género, en desmedro de las trabajadoras mujeres; y así situaciones similares. Como lo señala el trabajo de Leite y Rizek (1996) el proceso de reestructuración produce al mismo tiempo trabajo calificado y trabajo precario, los cuales se alimentan y complementan mutuamente.

Indiscutiblemente, se está en presencia de un generalizado aumento de las exigencias, tanto en cuanto al nivel educativo alcanzado como en cuanto a las habilidades necesarias, aunque se presenten diferencias relativas de acuerdo con los países, los sectores y el tipo de empresa. Pero se trata de un aumento de exigencias que no es semejante ni parejo para el conjunto de la fuerza de trabajo y que no está acompañado por remuneraciones más altas, ni por mejores condiciones de trabajo. La precariedad y la pérdida de beneficios laborales atraviesa transversalmente todos los sectores y todos los eslabonamientos productivos.

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

El conjunto de documentos presentados avanzaron en el conocimiento y profundización de una nueva etapa de los procesos de recon-

¹³ Que, en realidad se sobreimprime sobre la segmentación primera entre los que tienen trabajo y no lo tienen; y entre los trabajadores del sector formal y los del informal.

versión productiva en América Latina y su conexión con las competencias exigidas a la fuerza de trabajo; muestran un proceso donde simultáneamente se produce una profundización del cambio tecnológico y organizacional, una búsqueda de una competitividad más sistémica, un aumento considerable de las exigencias a los trabajadores tanto en materia de competencias laborales, de saberes, como también de capital social, y hasta de presencia física, y una falta de acompañamiento de este proceso en cuanto a salarios o condiciones laborales para la gran mayoría de los trabajadores.

Los documentos presentados identifican procesos tendientes a la intensificación de las vinculaciones entre firmas, en mayor medida que en el pasado, y a la disminución en muchos casos de la integración vertical en las grandes empresas. Sin embargo, las estrategias detectadas son heterogéneas con respecto a la forma de interrelación, al tipo de empresas que se interrelacionan y al modelo de vinculación que adoptan (denominadas para esta ocasión de “alto standard gerencial”, de subcontratación vertical, de interrelación de capital o accionario, y de *clusters*), no respondiendo –tal como había surgido en otros estudios latinoamericanos ya mencionados– a ninguna de las tipologías modelizadas, ni como “especialización flexible”, ni como “subcontratación contractualizada tipo japonesa”.¹⁴

Estos mecanismos transforman sin duda las competencias y habilidades exigidas a los trabajadores, entre las que se destacan las llamadas competencias “intelectuales” (capacidad de abstracción e identificación, capacidad de resolución de problemas, velocidad de respuesta) y las de carácter “comportamental” (capacidad de comunicarse de manera oral y por escrito, potencialidad para el trabajo en equipo, etcétera). Al mismo tiempo se visualiza con más intensidad la necesidad de las competencias básicas, de modo que, cuando la escolaridad de los trabajadores es muy baja, los esfuerzos de las empresas se centran en el desarrollo de esas habilidades, brindándoles la ocasión de completar la educación básica o simplemente instrumentando cursos especializados en matemáticas de distintos niveles y de estadística aplicada. Significativamente, la exigencia de preparación técnica está ligada a empresas con un grado de inversión tecnológica importante; y en las empresas pequeñas o ubicadas en los últimos escalones de las cadenas de subcontratación, subsiste la necesidad de habilidades manuales y/o conocimientos del “oficio”.

El análisis de los documentos permite afirmar que se ha realizado un esfuerzo y un avance significativo en lograr establecer los difíciles mecanismos de interrelación entre la reconversión productiva que se gesta en nuestros países y la transformación que los mismos están pro-

¹⁴ En esta línea, en un reciente estudio (Fleury, Fleury y Quadros Carvalho, 1996) que analiza el papel de las transnacionales japonesas en la difusión de tecnología y prácticas organizacionales en las industrias mexicana y brasileña, se muestra cuán lejos se encuentran las primeras en estos países latinoamericanos de los modelos que esas mismas empresas implementan en su país de origen o en la zona del sudeste asiático.

duciendo sobre las calificaciones y competencias requeridas a la fuerza de trabajo. Los documentos confirman la posición que sostiene que ambos procesos se encuentran en cambio permanente, en transformación constante, y que, en su avance, no guardan homogeneidad ni simetría. Son desarrollos complejos, en los que interactúan variables de nivel macrosocial, factores sectoriales de nivel meso, y las características singulares de cada empresa en cuestión. No debe descuidarse el papel de los sindicatos y de las relaciones laborales en las proyecciones que pueden presentar estos modelos y en la particular dinámica que pueden asumir.

Del mismo modo, podría afirmarse que indiscutiblemente se está en presencia de un aumento de exigencias a los trabajadores en materia de escolaridad formal, así como del espectro de competencias requeridas para acceder a los puestos de trabajo. También en este aspecto juegan estrategias diferenciales de acuerdo con el lugar de la empresa en la trama productiva, el tamaño de la misma o el nivel educativo que presentan los trabajadores ya empleados. Esas mayores exigencias no son acompañadas ni por mejores condiciones de trabajo, ni por mejores salarios ni por mejor calidad de vida. El proceso de reestructuración productiva en América Latina se profundiza. Con él, lamentablemente, se agudiza la segmentación y la exclusión. ¿Será posible revertirlas?

Bibliografía

- ABRAMO, L. (1996) *Políticas de capacitación y gestión de la mano de obra en un contexto de modernización productiva*. Versión original del documento incluido en esta publicación.
- ABRAMO, L., C. Montero y G. Reinecke (1996) *Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: un balance*. Documento presentado al Seminario "Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias profesionales" de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Brasilia (incluido en esta publicación).
- ABREU DE PAIVA, A., B. Sorj y J. R. Ramalho (1995) *Tercerização y precarização. Os impactos sociais da reestruturação industrial no Rio de Janeiro*. Documento presentado al XIX International Congress of LASA, September, Washington.
- BENERIA, L. y M. Roldán (1987) *The crossroads of class and gender: industrial homework, subcontracting and households dynamics. A case study in México City*. Chicago: The University of Chicago Press.
- BRAVERMAN, H. (1979) *Trabajo y capital monopolista*. México: Ediciones Nueva Era.
- CARIOLA, M. Leonor (1996) *Competencias generales, competencias laborales y currículum*. Versión original del documento incluido en esta publicación.

- CARRILLO, J. (1996) *Maquiladoras automotrices en México: clusters y competencias de alto nivel*. Versión original del documento incluido en esta publicación.
- CARRILLO, J. y M. A. Ramirez (1996) *Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias laborales en la industria automotriz en México*. Documento presentado al Seminario “Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias profesionales” de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Brasilia (incluido en esta publicación).
- CASALET, Mónica (1996) *Las redes empresariales, una nueva exigencia de la industrialización*. Documento presentado en el Segundo Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Aguas de Lindoia, Brasil, 1 al 5 de diciembre.
- CASALET, Mónica (org) (1996) Redes y regiones, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(3), México, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- CASTILLO, J. J. y M. Santos (1994) “La cualificación del trabajo y los distritos industriales”, *Economía y Sociología del Trabajo*, N° 20. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CORIAT, B. (1993) *Pensar al revés*. Buenos Aires, México: Siglo XXI Editores.
- FLEURY, A., M. T. Fleury y R. Quadros Carvalho (1996) *O papel das transnacionais japonesas na difusão de tecnologia e práticas organizacionais nas indústrias mexicana e brasileira*. Documento presentado en el Segundo Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Aguas de Lindoia, Brasil, 1 al 5 de diciembre.
- GALLART, M. A. y C. Jacinto (1995) “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo”, *Boletín Educación y Trabajo*, Año 6 N°2, Buenos Aires.
- GARCIA, Norberto (1991) “Reestructuración económica y mercado de trabajo en América Latina”, *Estudios del Trabajo*, 1(2), julio-diciembre.
- GITAHY, L. (1993) *Inovação tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho*. Documento presentado en la XVII Reunión Anual de la ANPOCS.
- GITAHY, L. (comp.) (1994) *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*. Campinas, Buenos Aires, Santiago y México: RET, Unicamp, OREALC-UNESCO y CINTERFOR (Lecturas de Educación y Trabajo, 3).
- GITAHY, L., F. Rabelo, R. Ruas y E. Antunes (1993) *Interfirms relations, collective efficiency and employment in two brazilian clusters*. Final Report, ILO.
- HIRSCHMAN, A. (1958) *The strategy of economic development*. New Haven: Yale University Press.
- HUALDE, A. (1996) Las nuevas profesiones en la industria maquiladora y la articulación entre el sistema productivo y el sistema educativo. Ponencia presentada en el Coloquio Internacional de Aprendizaje Tecnológico, Innovación Industrial y Política Industrial. Experiencias nacionales e internacionales. Universidad Autónoma de México, septiembre 24 al 27.
- HUMPREY, J. y H. Schmitz (1995) *Principles for promoting clusters & networks of SMEs*. Viena: United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Small, Medium Enterprises Programme (SMEP) (Discussion Paper, 1).
- IRANZO, C. (1996) *Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgicos y automotriz venezolanos*. Documento presentado al Seminario “Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias profesio-

- nales” de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Brasilia (incluido en esta publicación).
- KOSACOFF, B. (1993) *Los desafíos de la competitividad*. Buenos Aires: Cepal y Alianza Editorial.
- LEITE, E. (1996) *Reestructuración industrial, cadenas productivas y calificación en Brasil: ¿trayectorias convergentes, tercerización «inteligente»?.* Versión original del documento incluido en esta publicación.
- LEITE, M. y C. Rizek (1996) *Cadenas, complejos y calificaciones. Estudio de casos en Brasil*. Versión original del documento incluido en esta publicación.
- MESSNER, D. (1996) “Dimensiones espaciales de la competitividad internacional”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2, N° 3. México: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- NOVICK, M. (1988) Nuevas tecnologías y modernización: una visión crítica al determinismo tecnológico en Argentina. In: Mario Albornoz y Francisco Suarez (comp.), *Argentina, sociedad e informática*. Buenos Aires: EUDEBA.
- NOVICK, M. (coord), M. Buceta, G. Gonzalez y M. Miravalles (1996) *Educación, redes productivas y formación profesional: el sector cadenas de hiper y supermercados*. Buenos Aires: mimeo.
- NOVICK, M. y A. M. Catalano (1995) “Sociología del trabajo en la Argentina. Ruptura del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos”, *Revista del Trabajo*, N° 8. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- NOVICK, M., M. Miravalles y C. Senén González (1996) *Vinculaciones interfirmas, estrategias de adaptación y competencias profesionales en la Argentina. Los sectores de automotriz y telecomunicaciones*. Documento presentado al Seminario “Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias profesionales” de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Brasilia (incluido en esta publicación).
- PIORE, M. y C. Sabel (1984) *La segunda ruptura industrial*. Buenos Aires: Alianza Editorial.
- RUAS, R. (1994) Reestruturação sócio-econômica, adaptação das empresas e gestão do trabalho. In: L. Gitahy (comp.) *Reestructuación productiva, trabajo y educación en América Latina*. Campinas, Buenos Aires, Santiago y México: RET, Unicamp, OREALC-UNESCO y CINTERFOR (Lecturas de Educación y Trabajo, 3).
- SELAME, T. y H. Henríquez (1995) *Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio*. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer (mimeo).
- SOIFER, R. (1993) *Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90*. In: Proyecto Regional “Cambio tecnológico y mercado de trabajo”, PREALC/OIT.
- VILLAVICENCIO, D., R. Arvanitis y L. Minsberg (1995) “Aprendizaje tecnológico en la industria química mexicana”, *Perfiles Latinoamericanos*, Año 4 N° 7, revista de la Sede Académica de México de FLACSO.
- WALTER, J. (1994) “Nuevas formas de organización del trabajo”, *Revista OIKOS*, Año II, N°4. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

- YOGUEL, G. y H. Kantis (1990) *Reestructuración industrial y eslabonamientos productivos: el rol de las pequeñas y medianas firmas subcontratistas*. Buenos Aires: CFI-CEPAL (Programa PRIDE).
- ZARIFIAN, P. (1996) *A gestão da e pela competência*. Documento presentado al Seminario Internacional "Educação profissional, trabalho e competências", CIET, Rio de Janeiro, noviembre.